

# 赋能型领导力提升

(主讲：王雷军)

## 【课程背景】

在今天这个人才时代，什么能够帮助我们激发出自己 and 团队成员的最大优势？

赋能是当今人才和领导力开发领域的新领域。

赋能型领导通过改善自我觉察和沟通方式，帮助自己和团队成员发掘和实现自身存在价值、创造成功的过程。

赋能型领导的核心是：相信每一个人内在的潜力和创造力，运用激发人心的沟通方式，为自己和团队赋能，通过激发团队多种资源和潜能、实现最佳团队绩效。

本课程您会感受到赋能型领导如何能够解决一些实际的问题和困惑，发掘出您更大的领导魅力，进而发挥出团队的巨大潜力，实现最佳团队绩效。

## 【课程目标】

- 1、感受传统型管理和赋能型领导的不同沟通风格所产生的不同结果，理解并认同赋能型领导对提升团队绩效的价值；
- 2、通过深度的自我觉察，提升领导者的情绪生产力，提升有效解决冲突的能力；
- 3、通过赋能对话，激发团队成员对高绩效的责任心和创新能力。
- 4、掌握系统的持续跟踪、支持团队成员绩效表现的方法。

## 【课程特色】

- 1、工具化：掌握团队赋能的工具
- 2、可视化：教学过程中以演练为主，能力提升明显
- 3、落地化：帮助领导者调整管理行为和稳定管理状态

## 【课程安排】

1天（6H）

## 【课程对象】

企业中高层管理干部

## 【课程大纲】

### 第一部分：领导力的基本认知

#### 一、讨论：管理和领导的区别

领导是为影响个人或团体行为而做出的任何努力。

管理是与他人合作或通过他人来实现组织目标的过程。

管理更关注事——秩序：计划、预算、组织、控制

领导更关注人——变革：方向、整合、激励、鼓舞

#### 二、领导力的本质：动员他人为了共同的愿景而努力奋斗的艺术。

#### 三、绘制领导力导图，解析领导力的真正内涵

#### 四、讨论：受人尊敬的领导者品质有哪些？

领导力第一法则：DWYSYWD

#### 五、管理向领导思维转变

#### 案例讨论：面对下属的抱怨，张经理是先处理事情？还是先处理心情？

硬性思维管事、软性思维理人

管事与理人之间的思维与行为差异

管理本质是为达到目的而选择手段

以结果可能性来选择方案的可行性

日常管理中解决事情关注标准效率

日常管理中解决性情关注理解感受

管理中只有职务意见没有个人意见

#### 六、领导行为的纵向分解

第一阶—自我领导力（行为-思维）

第二阶—直接领导力（人治-认同）

第三阶—间接领导力（法治-秩序）

第四阶—运营领导力（运营-效率）

第五阶—组织领导力（文化-影响）

## 七、领导风格测评与解析

每种个性都希望采用适合自己的管理方式

根据对方个性采用相应管理方式提高效率

### 课堂现场测评

指挥型风格的特点解析

影响型风格的特点解析

支持型风格的特点解析

严谨型风格的特点解析

## 第二单元：赋能型领导的功法

### 一、赋能型领导的四种角色：

指南针、镜子、引导者和催化剂

### 二、赋能型领导自我激发

#### 1、现场自我激发练习：

#### 2、学会识别情绪：

情绪影响思维，思维影响行为，行为影响结果

解析三脑原理：情绪对管理的影响

### 三、赋能型领导信念的转变

人都是 OK 的——接纳（相信）

人的行为背后都有一项积极的意图——动机（探索）

人是有资源的——调焦（支持）

人当下会为自己做最好的选择——创建（尊重）

改变是必然的——承诺（行动）

### 四、赋能型领导的能量转变

解析霍金斯能量层级表

心智模式的转变：负能——正能

思维模式的转变：外向——内向

行动模式的转变：被动——主动

## 五、赋能型领导思维的转变

管理向教练的转变

机械向价值的转变

控制向影响的转变

效率向效能的转变

## 第三单元：赋能型领导的技法

### 一、5R 领导力矩阵

1R：聚焦个体目标

2R：倾听理解困难

3R：激发价值动力

4R：扩展解决方案

5R：行动计划&问责

### 二、有效干预的措施

绩效=能力—干扰

如何降低干扰，提升绩效？

干预的六项措施：

提问式：给予方向、建议、推荐

信息式：给予知识和信息

质询式：提高自我认知，挑战对方的假定

导泻式：释放对方阻碍其进步的情绪

催化式：促进形成开放的，寻找新的方向的对话，鼓励新思维、  
新角度

支持式：确认及加强对方的自信

课堂演练：针对不同类型的下属，如何进行有效干预？

高意愿高能力的下属：

低意愿低能力的下属：

高意愿低能力的下属：

低意愿高意愿的下属：

课程回顾与总结